

บทคัดย่อ

ชื่อภาคินพนธ์ : กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร
ในเขตอีสานใต้
ชื่อผู้เขียน : นางสาวณัฐสิมา ทุ่มโม่ง
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม)
ปี : 2544

การศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในเขตอีสานใต้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในเขตอีสานใต้ และ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในเขตอีสานใต้

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ คือ เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในเขตอีสานใต้ ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดยโสธร จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับชั้น (ซี) อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ครอบคลุม 10 ด้าน ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ตามระเบียบวินัย ความพึงพอใจใน 7 ด้านของงาน ได้แก่ (ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การบริหารและนโยบายขององค์กร และโอกาสก้าวหน้าในงาน) ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาคั้งนี้พบว่า

1. ลักษณะข้อมูลภูมิลักษณ์ของเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 39.61 ปี มีอายุราชการเฉลี่ย 13.29 ปี ร้อยละ 63.50 มีระดับชั้น (ซี) 5 มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 12,271 บาท จำนวนร้อยละ 60.00 มีสถานภาพสมรส และจำนวนร้อยละ 84.30 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเคหกิจในเขตอีสานใต้ อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า เจ้าพนักงานเคหกิจมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัย รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานและมีกำลังขวัญน้อยที่สุดในด้านความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในงาน และความพึงพอใจในรายได้ และสวัสดิการ

3. ปัจจัยภูมิลักษณ์ ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับชั้น (ซี) อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ล้วนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของกำลังขวัญ พบว่า

3.1 กำลังขวัญในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ อายุ อายุราชการ เงินเดือนของเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรที่มีอายุมาก อายุราชการมาก และเงินเดือนสูง จะมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรที่มี อายุ น้อย อายุราชการน้อย และเงินเดือนต่ำ

3.2 กำลังขวัญในด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับชั้น (ซี) ของเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรที่มีระดับชั้น (ซี) 2 – 4 จะมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรที่มีระดับชั้น (ซี) 5

3.3 กำลังขวัญในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ระดับการศึกษาเจ้าพนักงานเคหกิจที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี

4. จากการตอบคำถามปลายเปิด ปัญหาในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุดคือ ขาดงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การที่ต้องทำงาน และรับผิดชอบมากคือ ต้องดูแลงานตำบล และส่งเสริมการเกษตรด้วย แต่ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีน้อยหรือได้รับผลตอบแทนน้อย ตลอดจนขาดความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนางาน นอกจากนี้กลุ่ม

(3)

ตัวอย่างยังได้ให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนี้คือ ควรเพิ่มความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติงาน ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และเพิ่มเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาทำให้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อหน่วยงาน ดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยให้มีการเลื่อนขั้นเพิ่มสูงขึ้นจากระดับชั้น (ซี) 5 และควรให้โอกาสให้เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรเปลี่ยนสายงานให้เท่าเทียมกับเจ้าพนักงานการเกษตร 2) ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน และปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ควรให้การสนับสนุนอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์

ABSTRACT

Title of Research Paper : Work Morale of Agricultural Housing Officers in the Southern E-Sarn
Author : Miss Natsima Tummong
Degree : Master of Arts (Social Development)
Year : 2001

The purpose of the study was twofold : 1) to reveal the work morale of Agricultural Housing Officers in the Southern E-Sarn, and 2) to identify the factors related to their work morale. The data were collected from 115 Agricultural Housing officers in the Southern E-Sarn, which covered Nakhonratchasima, Chaiyaphum, Surin, Buriram, Srisaket, Ubonratchathani, Amnartchraen and Yasothron provinces. The questionnaire to collect the data was composed of three parts. The first part concerned the background data of the respondents : age, number of working years, C-level, salary, marital status and education. The second part measured the Agricultural Housing officers' work morale which covered 10 aspects : enthusiasm in work, a sense of belonging to the organization, willingness to follow work regulations and satisfaction with seven job components, which were nature of work, superior, colleagues, working environment, pay and welfare, organization policy and administration and career advancement. The last part contained open-ended questions to seek the respondents' opinions about the work problems and suggestions to boost the officers' work morale. The statistics for data analysis were percentage, mean, t-test, One-Way Analysis of Variance and correlation.

The findings were briefly stated as follows :

1. General characteristic of the samples. The average age of the respondents was 39.6 years. They had worked for the government for 13-39 years. About 41.7 percent were in C5 level. The average salary was 12,271 baht. About 60.0 percent were married. And about 84.3 percent had a Bachelor's degree.

2. The work morale of the Agricultural Housing officers was found to be moderate. The highest mean belonged to willingness to follow work regulations, followed by enthusiasm in work. The lowest mean was career advancement, after satisfaction with income and welfare.

3. All the background variables-i.e., age, number of working years, C-level, salary, marital status and education-were found to have no significant relationship with the officers' work morale. However, when individual components of the work morale were considered separately, the following were found :

3.1 Enthusiasm in work had a significantly positive relationship with age, number of working years, and salary. That is, the Agricultural Housing officers who were older, had a larger number of working years and had a higher enthusiasm in work than their counterparts.

3.2 A sense of belonging to the organization and satisfaction with the nature of work were found to have a significant relationship with the C-level of the officer. That is , the C 2-to C4 had a more sense of belonging to the organization and more satisfaction with the nature of work than there of C 5 or higher.

3.3 Pay and welfare was found to be significantly related to this education, that is , the officers with education lower than a Bachelor's degree had a higher satisfaction in pay and welfare than those with a Bachelor's degree.

4. From the answers to the open-ended questions, the most serious work problem was an inadequate budget, followed by too many responsibilities (looking after tambon and agricultural extension work too) but little opportunity to progress in work or a little pay, inadequate knowledge and skills to develop work. The sample group make the following suggestions: providing a chance to progress in work, increasing the work budget, providing training on work, and increasing allowances.

The following recommendations were made:

1. The superior should provide the subordinates with an opportunity to progress in their work by extending their C-level to higher than C5. Also, the Agricultural Housing officers should be allowed to shift their work line.

2. The administrations should be fair to all the subordinates and serve as examples for them.

3. Enough budget should be allocated for allowance and for purchasing of office facilities and equipment, such as cars and machinery for product process.